



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VANESSA BEATRIZ MODRO

**O USO DA INTERNET E DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Assis/SP
2015



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VANESSA BEATRIZ MODRO

O USO DA INTERNET E DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trabalho de Monografia apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do certificado de conclusão.

Orientanda: Vanessa Beatriz Modro

Orientador: Dra. Elizete Mello da Silva

Assis/SP
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

MODRO, Vanessa Beatriz.

O uso da internet e das redes sociais no ambiente organizacional / Vanessa Beatriz Modro.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

31 p.

Orientadora: Dra. Elizete Mello da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA

1. O uso da internet

2. Redes Sociais no ambiente organizacional

CDD 658

Biblioteca da FEMA.

O USO DA INTERNET E DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

VANESSA BEATRIZ MODRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Dra. Elizete Mello da Silva

Analisadora: Ms. Tânia Regina de Oliveira Machado.

Assis/SP
2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho para minha família, por acreditarem em meu potencial, a minha mãe Maria por todo seu cuidado e dedicação nessa etapa da minha vida. A meu querido pai Valdir Modro (*In memorian*), um exemplo de homem, que mesmo não estando presente em minha vida, sinto a presença de tua alma ao meu lado nesta caminhada, ao meu padrasto Luiz Roberto que esteve presente ao meu lado como meu segundo pai, mostrando seus ensinamentos e valores passados. E aos meus queridos irmãos Estela e Valdemir.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ser meu sustento e minha base em todos os momentos da minha vida.

Agradeço aos meus pais Maria e Valdir (*In memoriam*), por sempre acreditarem em mim, me ensinar desde pequena a nunca desistir dos meus sonhos, e independente de quais sejam os obstáculos jamais deveremos desistir.

Agradeço ao meu padrasto Luiz Roberto que tornou-se como um segundo pai, me apoiando e me incentivando ir a busca dos meus sonhos.

Obrigado meus queridos irmãos Estela e Valdemir que sempre estiveram ao meu lado me apoiando, por todos os momentos de ausência, dedicados para conclusão desse trabalho, por toda confiança sem vocês nada disso seria possível hoje.

Agradeço ao meu namorado Luiz Ricardo por todo seu companheirismo, compreensão, carinho e amor, por sempre estar disposto a me ajudar ao longo desta etapa. Além desse trabalho, dedico todo meu amor a você.

Em especial a minha querida orientadora e professora Dr. Elizete Mello da Silva, por toda sua dedicação, paciência, por me ajudar com sua sabedoria no desenvolvimento deste trabalho e acreditar no meu potencial mesmo com as dificuldades sempre dando força para realização desta pesquisa.

A minha querida amiga Camila Fabri, que a conheci nesses quatros de faculdade que se tornou como uma irmã, onde compartilhei vários momentos de minha vida, obrigado por todo apoio e por estar sempre ao meu lado.

Aos amigos da faculdade em especial Patrik Siqueira, Augusto Cesar pela amizade, apoio e força nas horas de felicidade e desespero sempre estavam presentes para tudo.

Agradeço a empresa onde trabalho por me dar oportunidade de colocar em prática tudo que aprendo na teoria. Em especial Karina Souza que sempre esteve ao meu lado me apoiando. E por todos que contribuíram com realização deste trabalho diretamente e indiretamente, pelo apoio e incentivo de todos

“Tente uma, duas, três vezes e se possível tente a quarta, a quinta e quantas vezes for necessário. Só não desista nas primeiras tentativas, a persistência é amiga da conquista. Se você quer chegar a onde a maioria não chega, faça o que a maioria não faz.”

(Bill Gates)

RESUMO

Este trabalho teve como finalidade investigar o uso da internet e redes sociais no ambiente organizacional, e ainda se o empregador tem autonomia de fiscalizar e controlar o uso das ferramentas tecnológicas pelos colaboradores.

Foi debatido por profissionais da área por meio de entrevistas realizadas sobre o presente tema, isto é, os problemas legais e jurídicos, perda de produtividade e motivação pelo uso da internet e a utilização de redes sociais e celulares no ambiente de trabalho.

Portanto, esta monografia objetivou-se tratar da limitação do uso da internet e redes sociais no ambiente organizacional, demonstrando os benefícios que as ferramentas tecnológicas trazem para as empresas e suas consequências com o mau uso.

Palavras chave: Empregado – Colaboradores – Empregador - Internet – Redes sociais.

ABSTRACT

This work aimed to investigate the use of internet and social networks in the organizational environment, and that the employer is empowered to monitor and control the use of technological tools by employees.

Was discussed by professionals through interviews on this subject, that is, the legal and juridical problems, loss of productivity and motivation when using the internet and the use of social and mobile networks in the workplace.

So this thesis aimed to address the limitation of the use of internet and social networks in the organizational environment, demonstrating the benefits that technological tools to bring companies and its consequences with the misuse.

Keywords: Employee - Employer - Internet - Social Networks.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	06
2. O NOVO CENÁRIO ORGANIZACIONAL.....	08
2.1 Ambiente organizacional	08
2.2 As Gerações.....	09
2.2.1 Geração Baby Boomer.....	09
2.2.2 Geração X.....	10
2.2.3 Geração Y.....	11
2.2.4 Geração Z.....	12
2.3 O papel do líder.....	13
2.3.1 Tipos de liderança.....	13
2.3.2 Perfis de Liderança.....	14
2.4 Tecnologia e Humanização nas empresas.....	15
2.4.1 Tecnologia.....	15
2.4.2 Humanização nas empresas.....	15
3. INTERNET NAS EMPRESAS.....	17
3.1 O que é internet ?.....	17
3.2 Política de uso da internet na empresa.....	18
3.3 O uso da internet no processo de recrutamento.....	19

3.4 O uso da internet se limita como ferramenta de trabalho?.....	20
4. INTERNET NAS EMPRESAS: BLOQUEAR OU LIBERAR O USO DAS ATIVIDADES PESSOAIS.....	22
4.1 Pesquisa de campo.....	22
4.1.1 Problemas legais/ Jurídicos.....	22
4.1.2 Perda de produtividade x Motivação ?.....	23
4.1.3 Abuso do uso das redes sociais / Celulares.....	25
4.2 Análise das entrevistas.....	26
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	28

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como finalidade demonstrar o novo cenário organizacional, com objetivo de analisar o uso da internet e redes sociais no ambiente das empresas pelos seus colaboradores. Deparamo-nos com alguns questionamentos a serem esclarecidos, se as empresas podem controlar e fiscalizar utilização da internet.

Assim, levantamos duas hipóteses de pesquisa. A primeira considera o uso da internet como comportamento inadequado no horário de trabalho. Mas também podemos pensar se o uso dessas ferramentas tecnológicas e sociais podem motivar o colaborador quando bem incorporada dentro da organização.

Estamos vivendo no mundo da tecnologia virtual, onde esta presente as redes sociais e a internet, facilitada pelo uso do celular, computadores, notebooks, o contato com essas ferramentas esta cada vez mais acessível aos colaboradores e a sociedade.

No entanto, para os administradores esse comportamento do uso pessoal desses recursos tornou-se um desafio, em razão da internet ser necessária para a grande parte das atividades da organização, assim, o administrador tem o dever de administrar este conflito na empresa, elaborando determinadas soluções, ou seja, um plano de ação para os colaboradores estarem motivados no ambiente organizacional.

Outrossim, o uso indevido da internet pode causar conflitos entre o empregador e empregado em razão de não cumprir com suas obrigações determinadas pelo seu subordinado e assim gerando a perda de produtividade na empresa.

Neste sentido procuramos demonstrar os aspectos sobre o direito a intimidade do empregado em face no poder subordinação do empregador.

Abordamos na primeira parte do trabalho o novo cenário organizacional e as diferentes gerações presentes no ambiente organizacional bem como os tipos e perfis de liderança, ressaltando a relação das novas tecnologias e o esforço da humanização nas empresas.

Já no terceiro capítulo abordamos o uso da internet dentro das empresas, sua política de uso e processo de recrutamento e seleção desta ferramenta de trabalho.

Para finalizar e reforçar o estudo teórico dos capítulos anteriores realizamos entrevistas com especialista na área jurídica que abordou o uso legal e os aspectos jurídicos do uso da internet. Contamos ainda com depoimento do Diretor Superintendente de uma empresa de grande porte no setor agrícola, com sua visão diferenciada sobre o conflito da perda de produtividade e motivação e os benefícios da utilização do celular para organização.

2. O NOVO CENÁRIO ORGANIZACIONAL

O cenário organizacional nos dias atuais se encontra-se em mudanças, as organizações precisam estar atentas para acompanhar os diversos fatores que concretizam o mundo globalizado.

Desta forma, as empresas conseguirão manter-se competitivas diante dos concorrentes, com uma visão ampla do mercado dos negócios e do mundo.

2.1 Ambiente Organizacional

O processo de administração de uma organização tem início com a análise do ambiente. Perceber com detalhes o ambiente organizacional tem por finalidade identificar os riscos e as oportunidades atuais e futuras, que possam influenciar a capacidade das empresas de alcançar suas metas.

Nesse âmbito, o ambiente organizacional é tudo que envolve a organização como um todo, tanto no ambiente interno e quanto no ambiente externo e influenciando o crescimento da organização. Ele tem se tornando cada vez mais dinâmico e as empresas tem sido forçada às adaptações.

As organizações são compostas por vários fatores, entre eles, o que se destaca como um dos fatores principais, são as pessoas, ou o que denominamos de “Recursos Humanos”, que são formados por diferentes perfis. Quando aborda se o conceito de geração tratamos justamente de colaboradores ou líderes com características diferenciadas.

Nos diversos contextos temos gerações mais antigas cronologicamente, que possuem como característica a resistente adaptação à tecnologia, e as gerações mais recentes, que é justamente contrárias, ou seja, nasceram em torno da evolução tecnológica que transforma o ambiente organizacional.

2.2 As gerações

As gerações são um conjunto de pessoas nascidas em uma mesma época, sendo influenciados por um contexto histórico, comportamentos diferenciados e provocando um impacto na evolução da sociedade.

De acordo com Feixa e Leccardi:

“O início de uma geração é marcado por descontinuidades importantes até então dominantes em determinada época histórica e institucional. Novamente, o tempo histórico-social e seus ritmos é visto como central para a definição das novas gerações e identidades sociais” (Feixa e Leccardi 2010, p. 191).

Nesse cenário de transformações e mudanças, o estudo das gerações dentro do ambiente organizacional é extremamente pertinente, tendo como objetivo analisar os diferentes perfis dos colaboradores para amenizar os conflitos.

2.2.1 Geração Baby Boomer

A geração *Baby Boomers* refere-se às pessoas nascidas na década de 40 entre 1943 e 1963 eles têm hoje entre 45 e 63 anos. São consideradas pessoas motivadas, otimistas. Nasceram no período de crescimento econômico, no final e após a segunda Guerra Mundial por isso atuaram na reconstrução de um novo mundo pós-guerra. Durante sua trajetória essa geração, foi educada para competir, trazida com muita disciplina, ordem e respeito pelos outros.

Segundo Viana:

“Para os “Baby Boomers” o trabalho era encarado como a coisa mais importante do mundo e, por sua vez, o emprego era a sua identidade. Muitos deles construíram grandes empresas e estão no topo dos altos cargos dessas companhias ainda hoje” (VIANA, 2008. p.01)

Trata-se de uma geração em que era conduzida pelos seus pais, com objetivo de preservar seu emprego e ter uma estabilidade financeira.

Dessa forma afirma Oliveira:

Ambos desenvolveram uma forte expectativa pela gratificação e crescimento pessoal que pudesse ser alcançada como fruto de suas conquistas e de seu trabalho. Preocupar-se com o bem-estar e com a saúde foram condições que surgiram na maturidade desta geração, e que cultivam até hoje na expectativa de ser eternamente jovem (OLIVEIRA, 2009, P.55).

Esta geração era marcada pela gratificação de poder trabalhar, tendo sendo lealdade e compromisso com resultados da organização. Com intuito final de aposentadoria digna e ainda continuam na organização ocupando cargos de lideranças.

A geração Boomer tem como personalidade realização profissional e pessoal seus valores e comportamentos são voltados para o reconhecimento.

2.2.2 Geração X

Nascidos entre 1965 e 1977, eles têm hoje entre 32 e 44 anos. No Brasil, estudiosos consideram desta geração os nascidos entre 1965 e 1980, que teriam hoje entre 29 e 44 anos. Esta geração é marcada pela luta contra as ditaduras. Isso gera a essa geração o desafio de trabalhar mais para ganhar mais e a busca da estabilidade financeira.

Esta geração tem entrada das mulheres para o mercado de trabalho, gerando um desequilíbrio na estrutura familiar.

Para Serrano:

Busca da Individualidade sem a perda da convivência em grupo, maturidade, escolha de produtos de qualidade. ruptura com as gerações anteriores, maior valor a indivíduos do sexo oposto, busca por seus direitos, respeito à família menor que o de outras gerações, procura de liberdade (SERRANO, 2010,p.01)

Observa-se que uma das características da geração X é autonomia das pessoas nascidas na época, bem como maturidade para tomar decisões difíceis no ambiente de trabalho. Tem como habilidade colocar em pratica os conceitos e fazer acontecer.

Esta geração formou grandes financistas e economistas consagrados. Viram nascerem os avanços tecnológicos embora não os tenham aderido fortemente.

De acordo com Oliveira: "Essa geração é marcada pelo pragmatismo e autoconfiança nas escolhas, e busca promover a igualdade de direitos e de justiça em suas decisões" (OLIVEIRA, 2009, p. 63).

Há de salientar que, autonomia levou esta geração prioriza o trabalho e usando a relação familiar para justificar o desejo da autorrealização.

2.2.3 Geração Y

Nascidos entre 1978 e 1995, eles têm hoje entre 14 e 31 anos. No Brasil, estudiosos consideram desta geração os nascidos entre 1981 e 1995, que teriam hoje entre 14 e 28 anos.

Para Oliveira (2010), esses indivíduos cresceram em uma época em que a economia já estava estabilizada, época que foi marcada principalmente por dois acontecimentos mundiais: a globalização e a internet.

Para Portes:

A Geração y é composta por líderes peculiarmente inovadores e quase irrequietos. Embora em sua grande maioria sejam largamente talentosos, sinceros e criativos, demonstram possuir este lado impaciente que ora lhes serve de âncora, ora de empecilho. Isto pelo fato de que não raro estes jovens estão sujeitos a decisões precipitadas com vistas a objetivos maiores, o que os leva algumas vezes a darem "passos maiores que as pernas". Estas atitudes são típicas de jovens que estavam acostumados a um determinado estilo de vida - enquanto em sua graduação onde apenas vislumbravam de longe como em um espelho as atividades reais nos postos de trabalhos que então, rapidamente, passaram a assumir. Este processo pode ser considerado como um período de rápida transição, ligado à falta de autoconhecimento, uma vez que não se espera que estes líderes detenham sempre o mesmo perfil de liderança, esta transição ou harmonização poderá ser amplamente explorada através do autoconhecimento. O autoconhecimento proporciona àquele que o pratica obter um diagnóstico muito preciso sobre todos os pontos fortes e fracos, defeitos e virtudes de seu caráter (PORTES,2008, p. 07).

Obtém-se que, os jovens desta geração estão sempre à procura de algo inovador, para realizar seu diferencial no ambiente de trabalho, atualmente o mercado procura jovens talentosos e que vistam a camisa da organização para gerar resultados, mas é necessário ter cuidado diante da qualquer atitude para que não gere uma consequência para si próprio e para empresa.

Entretanto, a vida pessoal desta geração está sempre em prioridade, eles priorizam os seus próprios valores a ética e responsabilidade. Contudo, os jovens da geração y, tem uma visão do seu trabalho como oportunidade de colocar em praticas seus projetos e ideias, gerando para si uma satisfação pessoal.

Segundo Melissa:

Empresas começaram a detectar que dessa nova geração, muitos benefícios poderiam ser aproveitados e usados de forma estratégica para o desenvolvimento da organização, porém existiam alguns outros pontos que deveriam ser olhados com atenção especial para que tudo isso se transformasse em bônus, realmente (MELISSA, 2012, p. 01).

Em suma geração y vem acrescentar para os resultados para organizações, pois eles nascem com a competitividade em si e em um mundo totalmente tecnológico onde esta a favor das empresas. Sendo assim, cabe a organização usufruir desta geração se aprimorando criando plano de carreiras, métodos de engajamento para manter dentro de suas organizações.

2.2.4 Geração Z

Nascidos a partir de 1996, eles têm hoje, no máximo, 13 anos. A denominação Z vem do termo “zapear” ato de mudar constantemente como um canal de televisão, sempre a procura de coisas interessantes.

Para Tapscott:

Eles querem estar conectados com amigos e parentes o tempo todo, e usam a tecnologia – de telefones a redes sociais – para fazer isso. Então quando a tevê está ligada, eles não ficam sentados assistindo a ela, como seus pais faziam. A tevê é uma música de fundo para eles, que a ouvem enquanto procuram informações ou conversam com amigos on-line ou por meio de mensagens de texto. Seus telefones celulares não são apenas aparelhos de comunicação úteis, são uma conexão vital com os amigos (TAPSCOTT, 2010, p.53)

Essa geração é conectada com o mundo digital onde estão ligados 24 horas em redes sociais, whatsapp e entre outras coisas e nasceram com domínio da tecnologia onde tem como característica que o mundo seja como a internet aberta a dialogo, veloz e dinâmica.

De acordo com Shinyashiki, aos empresários, fica a opção de encarar essa mudança e atualizar seu negócio, criando novas formas liderança e motivação, ou lutar contra a maré e manter-se conservador frente às mudanças ocorridas nos últimos anos. (SHINYASHIKI, 2009, p.01).

Portanto, essa geração vai chegar ao mercado com características fortes e cabe organização se preparar para chegada dos mesmos.

2.3 O papel do Líder

Observa-se que dentro do ambiente organizacional o papel do líder é de suma importância, precisa conhecer seus colaboradores para motiva-los e conduzi-rem a exercerem suas expectativas funções da empresa, isto é, liderar.

“Liderança representa a sua capacidade de influenciar pessoas a agir”. (HUNTER, 2004, p.105).

Constata-se que o líder precisa influenciar as pessoas com a persuasão, conhecimentos e atitudes, e não com poder, pois quando usamos o poder estamos querendo que os colaboradores façam a nossa vontade devido cargos que ocupamos de chefia, mais se usamos a persuasão os colaboradores irão exercer com a boa vontade.

Conforme Peters: “O papel da liderança é descobrir e desenvolver novos talentos e, muitas vezes, isso significa confrontar antigos conceitos” (PETERS 1989, p.39-40).

Os líderes não transformam os colaboradores mas permitem que eles se descubram e se expressem de forma mais motivacional e produtiva no ambiente organizacional.

2.3.1 Tipos de liderança

Entre os tipos de liderança encontramos algumas classificações como a liderança autocrática, democrática e liberal.

TABELA 1
Tipos de lideranças

SITUAÇÃO	AUTOCRÁTICA	DEMOCRÁTICA	LIBERAL
Decisões	Decide sozinho	Equipe toma decisões, o líder assiste e participa	Equipes tomam decisões, participação mínima do líder
Programa de trabalho	Determina como deve ser executado	Equipe delinea os procedimentos e o líder apóia	Líder esclarece dúvidas quando necessário
Divisão do trabalho	Determina quem deve executar e o que	Equipe decide sobre a divisão	O líder não participa
Participação do líder	É "pessoal", domina elogios e críticas	É participativo e objetivo, elogios/críticas compartilhados	Participa só quando solicitado

Fonte: Belluzzo, 2002.

Nesta liderança autocrática, o líder é focado apenas na realização das tarefas. As decisões são tomadas sozinhas sem muito questionamento. Eles conduzem seus colaboradores com muita energia mais não valoriza as competências que cada um tem, os conhecimentos sendo assim acaba criando uma ambiente onde os colaboradores são cobrados excessivamente assim gerando um desconforto e limita o desenvolvimento da equipe.

A liderança democrática é o líder que deixa seus liderados participar decisões nos processos como ideias, sugestões, críticas para que tenha um aperfeiçoamento da equipe de trabalho e organização em um todo. Esta liderança pode ser chamada como Liderança participativa. Mais a decisão final fica responsável pelo líder.

Liderança liberal deixa as pessoas livres para realização das tarefas e projetos pois acredita que equipe já é madura o suficiente e não precisa da supervisão. Isso pode gerar uma liderança com falhas e erros sendo assim prejudicando a equipe e organização.

2.3.2 Perfis de líderes

Existem vários perfis de líderes, os primeiros são os visionários eles não enxergam somente o presente já imagina o futuro, recrutam colaboradores para ser a base da organização em sucesso ao longo prazo. Os segundos são os apaixonados por talentos, já os terceiros são apaixonados pelos números, pessoas de negocio e por lucros.

Toda organização precisa ter esses três tipos de líderes, pois nunca todas essas características são encontradas em uma pessoa.

Outra característica importante do líder é gostar da tecnologia, pois a internet vai mudar o mundo nos próximos anos. A internet pode ser usada como uma ferramenta de benefícios para organização.

Conclui-se que, o líder precisa se adaptar diariamente com o mundo em que estamos, pois para cada momento temos um perfil de líder.

2.4 Tecnologia e Humanização das empresas

Atualmente as empresas estão obrigadas se adaptarem as inovações tecnológicas, com intuito de fazer o diferencial no mercado competitivo trazendo comodidade, flexibilidade e acessibilidade aos seus clientes e fornecedores.

2.4.1 Tecnologia

As empresas precisam possuir um sistema de informação com objetivo de trazer confiabilidade e melhor atender as necessidades de seus clientes

É inegável que as inovações tecnológicas introduzidas nas organizações aumentaram sua produtividade, seja pelas melhorias que incorporam aos processos produtivos, seja pela racionalização da mão de obra (OLIVEIRA, 2004, p.172).

Constata-se que, a inovação tecnológica contribui com a relação comercial entre as empresas e seus fornecedores principalmente seus clientes. Possibilitando novos produtos e serviços para seus clientes em geral.

2.4.2 Humanização nas empresas

O mundo esta carente de humanização e de novas maneiras de condução das empresas e pessoas, as empresas precisa focar nos seus colaboradores, na qualidade do trabalho e bem estar dos mesmos e agregar mais valores.

O fundamento da humanização de uma empresa está na humanização das pessoas que dela fazem parte, desde os acionistas, diretores e presidentes. Isso se dá por

meio de um processo de transformação interna das pessoas (BARROS, 2008, p. 01).

Obtém-se que é preciso ter um olhar mais humano para pessoas na sociedade ou em uma organização, isto é, uma necessidade nos dias atuais. O ambiente organizacional precisa ter mais respeito e tratar de maneira digna seus colaboradores para que tenha o ambiente humanizado,

3. INTERNET NAS EMPRESAS

Na atualidade a internet é uma ferramenta de uso essencial para o desenvolvimento das organizações devido todo potencial que ela oferece, mas para tirar seu proveito é um desafio. Entretanto, a internet vem crescendo em varias áreas do mundo dos negócios, sendo a comunicação, marketings e também pode aplicar novas ideais no mercado.

3.1 O que é internet?

Para Corrêa, a internet é:

A internet é um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história, de maneira rápida, eficiente e sem a limitação de fronteiras, culminando na criação de novos mecanismos de relacionamento (CORRÊA, 2000, p.135).

A internet é conjunto formado por conexões que possibilita a comunicação pela rede de computadores, facilitando a comunicação entre as pessoas.

Nas palavras de Júnior:

A Internet, portanto, nada mais é do que uma grande rede mundial de computadores, na qual pessoas de diversas partes do mundo, com hábitos e culturas diferentes, se comunicam e trocam informações. Ou, em uma só frase, é a mais nova e maravilhosa forma de comunicação existente entre os homens. (JÚNIOR, 2001, p.20)

A internet é tornou-se um fenômeno para a coleta de informações e comunicação pelo mundo, permitindo troca de informações, tendo acesso a serviços, e-mails, compartilhamento de arquivos e utilização das redes sociais.

Segundo Souza, observa-se:

Internet é uma inovação tecnológica que tem produzido inúmeros impactos no mundo de negócios. Através delas muitos modelos de negócios foram criados, aperfeiçoados e até mesmo extintos. A internet, somada às tecnologias a ela relacionadas, deu corpo e alma ao mundo totalmente conectado e interligado. (SOUZA, 2011, p.01)

Entende-se que internet é mais que uma inovação veio para facilitar a vida das pessoas, para organização os benefícios são grandes como utilizar a favor do trabalho na rapidez das informações e estar conectada ao mundo.

Sem dúvidas a humanidade neste momento está vivendo na “Era da tecnologia” aonde a informação chega ao mundo inteiro em menos segundos.

Este instrumento que foi criado pelo ser humano para ser um facilitador de nossas vidas, mais leva a um debate da vida social até onde podemos usufruir desta tecnologia, no ambiente de trabalho temos o confronto com direito a privacidade do empregado.

3.2 Políticas de uso da internet na empresa

Nos dias de hoje se deparamos com desafios, principalmente para os administradores o uso da internet no ambiente de trabalho que está cada vez mais no alcance dos colaboradores, sendo assim a política de uso da internet se tornar algo necessário.

Pois a internet se tornou um valioso recurso para os colaboradores desde pesquisas para realização do próprio trabalho como visualizações em redes sociais entre outros.

Observa-se que a má utilização desta ferramenta pode causar baixo rendimento dos colaboradores e afetar os resultados diretamente ambiente organizacional.

Para que isso não ocorra podemos definir uma política de uso da internet no trabalho. No momento da admissão o colaborador pode tomar posse de um documento que tenha todas as informações de uso e regras da empresa onde colaborador vai tomar ciência e cumprir com suas obrigações.

Destaca-se que a política da empresa pode notificar os colaboradores sobre o uso da internet e ainda em sites que sejam proibidos como mensagens “Devido à política da empresa não é permitido o acesso...” sendo assim protege o empregado.

Conclui-se é necessário depois de implantado a política de uso da internet na empresa empregador monitores de maneira eficaz seus colaboradores.

3.3. O uso da internet no processo de recrutamento

No âmbito organizacional as empresas buscam diferenciais para se destacar no mercado, dentre muitos diferenciais utilizados o principal é o Recrutamento & Seleção que essencial para uma empresa.

Com o crescimento da tecnologia a internet trouxe um aumento em novas formas de relacionamentos, comunicação e nas atividades humanas devido a utilização de redes sociais.

Segundo Marteleto “um conjunto de participantes autônomos, unindo idéias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”. (MARTELETO, 2001, P.72).

Observa-se que as redes sociais é conjunto de pessoas que estão compartilhando suas vidas pessoais e seu interesse em uma rede pública onde todos têm acesso.

Investir em relacionamentos nas redes sociais pode ser uma estratégia de marketing pessoal para tão sonhada contratação, a internet pode ajudar a construir perfil de um profissional, ela pode favorecer positivamente o candidato mais ao mesmo tempo pode favorecer negativamente como é exposto sua vida.

Uma tendência atual é a influência da internet no processo de recrutamento seleção, com aumento do uso da tecnologia os profissionais estão cada vez mais explorando em pesquisas e estratégias para organização. Sendo assim as empresas estão utilizando a favor delas essa tecnologia.

Em um processo de recrutamento e seleção as empresas podem utilizar esta ferramenta para divulgar as vagas online sem custo e assim alcançando uma demanda maior de pessoas para concorrer na vaga.

Afonso “ressalta que as empresas que realizam o recrutamento por meio de redes sociais virtuais, além da visualização dos currículos *vitae* disponíveis, rastreiam também a veracidade de acordo com as informações postadas” (AFONSO, 2009, p.93).

Essas redes sociais trazem o perfil completo dos candidatos, sua formação acadêmica, experiências profissionais e conhecimentos gerais sendo assim traz a visão de profissional de grande potencial.

Conclui-se o uso da internet em um processo de recrutamento e seleção pode favorecer, pois pode identificar potencial dos candidatos, por outro lado os usuários das redes sociais precisam estar atentos e ser transparentes em suas publicações, pode colocar sua imagem em risco perdendo toda sua credibilidade.

3.4 O uso da internet se limita como ferramenta de trabalho ?

No presente as empresas estão cada dia mais em busca de profissionais com novas ideias, projetos e comprometimento. Um colaborador tem que ser capacitado para dar início em suas atividades e concluí-la.

Num mercado globalizado e amplamente competitivo, é muito importante que as empresas procurem se utilizar das ferramentas tecnológicas para obter vantagens competitivas e se destacar entre as demais, além de oferecer um alto valor agregado para o cliente. (SOUZA, 2011, p.01).

Atualmente, a internet tornou-se uma ferramenta importantíssima no ambiente organizacional trazendo um diferencial muito grande, devido substituição do trabalho humano pelas inovações tecnológicas, tornando mais rápido a execução das tarefas.

Entretanto, o uso da internet na sociedade atual é imprescindível, pois utilizamos tanto no ambiente de trabalho como no ambiente pessoal. No ambiente de trabalho utilizamos esta ferramenta para nos auxiliar em nossas atividades rotineiras, é suma importância ter atenção para uso adequado da internet principalmente no ambiente de trabalho.

Segundo Trotta:

A abundância de ferramentas digitais acabou produzindo um efeito inverso ao esperado. Ao invés de promover maior produtividade e tornar o trabalhador mais acessível, acabou por expô-lo a um constante bombardeio digital que também prejudica a sua capacidade de assumir suas responsabilidades com o foco e empenho necessários. O que nunca é satisfatório para empregado e empresa (TROTТА, 2013, p.01).

Observa-se que, o mau uso desta ferramenta pode gerar uma diminuição de produtividade do trabalho prejudicando o próprio colaborador com a queda em seu rendimento. Porém, as empresas precisam limitar o uso de a internet no ambiente de trabalho, isto é, elas se sentem obrigadas a criar novos projetos e regras para utilização.

Conclui-se que, essas regras podem trazer vários benefícios para o ambiente de trabalho, dentre os benefícios mais utilizados pelo empregador é o uso adequado da internet para auxiliar no desenvolvimento da sua empresa.

4. INTERNET NAS EMPRESAS: BLOQUEAR OU LIBERAR O USO PARA ATIVIDADES PESSOAIS

Conforme vimos nos capítulos anteriores, a internet nas empresas tornou uns dos assuntos mais debatidos em um ambiente organizacional, tendo em vista que este fenômeno esta presente no cotidiano profissional. Haja vista que as empresas devem tomar uma posição diante do uso da internet no ambiente de trabalho liberar ou bloquear uso das atividades pessoais de seus colaboradores.

4.1 PESQUISA DE CAMPO

Esta pesquisa tem a finalidade demonstrar o ponto de vista do empresário e do advogado diante do uso da internet e das redes sociais no ambiente organizacional.

4.1.1 PROBLEMAS LEGAIS/ JURÍDICOS

O advogado entrevistado, Leonardo de Gênova, exerce sua atividade como operador do direito tanto profissionalmente (no âmbito do seu escritório) como professor universitário e pesquisador. Mestre em Direito empresarial, ministra aula nessa área, sendo o autor do livro *O Princípio da Proteção no século XXI*¹.

Entre as discussões legais e jurídicas afirma que a empresa tem respaldo legal para monitorar os recursos digitais desde que o monitoramento dos acessos aos computadores e e-mails corporativos dos empregados pelas empresas, só poderá ser permitida caso haja a ciência dada pelo empregado ou então, quando envolver o interesse público, como, por exemplo, no caso da utilização da internet para divulgar pornografia infantil pelo empregado e com autorização judicial, poderá a empresa monitorar.

Há de salientar que, as orientações fornecidas aos empregadores tem intuito, de evitar situações desconfortáveis em relação ao uso inadequado das ferramentas digitais no ambiente de trabalho para evitar qualquer litigio na justiça, dessa forma a empresa deve observar e disponibilizar um capital adequado ás necessidades do plano de prevenção\treinamento para essa ocasião e definir claramente o

¹ GÊNOVA, Leonardo de. *O principio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro*. São Paulo: LTR, 2009.

regulamento do uso das tecnologias (computador, internet e aparelho eletrônico móvel).

Por fim, Leonardo Gênova afirma o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho que deve ser utilizada com a mesma diligência emprestada a qualquer outra de natureza diversa. Deve o empregador zelar pela sua manutenção, utilizando a de forma segura e adequada e respeitando os fins para que se destine. O Tribunal Superior do Trabalho entende que não se configura o cerceamento de defesa a utilização de prova consubstanciada no acesso á caixa de e-mail fornecido pelo empregador aos seus empregados. Entretanto, se a empresa faculta ao empregado utilização do e-mail e acesso á internet durante jornada de trabalho, devera respeitar a intimidade e á privacidade do mesmo, conforme os ditames constitucionais, sob pena de responder por danos morais e patrimoniais, quando houver.

4.1.2 PERDA DE PRODUTIVIDADE X MOTIVAÇÃO

Uns dos entrevistados, Fabio Rezende de Barbosa, Diretor Superintendente Empresas NovAmérica, formado em Ciências econômicas na Universidade federal de Santa Catarina.

A primeira questão tratou-se do uso da internet tanto para o trabalho quanto para navegar em redes sociais gera uma motivação ou decréscimo a empresa, portanto, isso depende do modelo da empresa se tem uma empresa totalmente baseada em internet e rede quer dizer você esta trocando a hora de trabalho por hora pessoal.

Por outro lado se empresa não for baseada em internet e usa constantemente internet a grande questão é o bom senso, ou seja, você consegue realizar tudo que precisa realizar em menos tempo e deixar o tempo para usar a internet em beneficio próprio.

No caso das Empresas NovAmérica grande questão é que tem poucas pessoas ligadas ao computador basicamente 15% da companhia, com acesso a rede o impacto não é muito grande.

Segundo Leonardo de Gênova em relação ao uso da internet no ambiente organizacional tanto para o trabalho como para navegar em redes sociais, depende

da atividade econômica, se for uma agência de propaganda ou uma empresa de aplicativos tecnológicos, os funcionários irão trabalhar com maior motivação, mas por outro lado uma empresa mais conservadora como as instituições financeiras e escritórios de contabilidade, podem perder a produtividade.

O uso da internet no ambiente organizacional deve ser fiscalizado pelo empregador, com objetivo de verificar a utilização da ferramenta aos colaboradores.

De acordo com Fabio de Rezende Barbosa, a empresa deve ou não fiscalizar a internet, por exemplo, se abrir um vídeo no facebook aumenta demais o tráfego de dados na internet e diminui velocidade de processamento dos servidores da empresa e computadores.

Caso grande parte dos colaboradores esteja usando a internet para visualização de facebook, de vídeos entre outros, isso poderá prejudicar o servidor da empresa, caso precise baixar um arquivo que tem 10 megabyte, o normal seria baixar o arquivo em um minuto mas se a grande maioria estiverem usando a internet, isso pode demorar de dois minutos a dois minutos e meio, conseqüentemente vai ter um custo maior pelo seu link da internet e o contrato comercial de internet para empresa é diferente do que pessoa física o custo é o dobro.

No entanto, o que as pessoas postam ou não na internet cabe elas usar bom senso para que não poste uma imagem que possa denegrir a empresa, isso é particular vai de cada um e da interpretação.

Outra questão é o vírus se baixa ou clica em alguma coisa que não pode mesmo sem saber, isso pode infecta todos os computadores da empresa porque tudo ligado em rede, diante desses problemas tem que se prevenir.

Conforme Leonardo em sua visão como advogado a empresa deve ter o poder de direção, observando as normas trabalhistas.

No que se refere ainda à perda da produtividade e motivação questionamos a limitação do empregador para que não ocorra uso indevido da internet no horário de trabalho.

Para Rezende Barbosa, o uso da internet nos dias de hoje é essencial, pois tudo esta ligada a esta ferramenta, a grande questão é do limitador que são as infecções nos computadores com vírus, spam, aumento absurdo no trafego de dados, mas para todas essas questões são necessárias usar o bom senso de todos na organização.

4.1.3 ABUSO DO USO DE REDES SOCIAIS/CELULARES

Por fim o diretor superintende em relação ao uso dos celulares no ambiente organizacional, responde que questão hoje do celular pode ter dois lados ser visto de uma maneira que a pessoa não esta prestando a atenção no que esta fazendo como uma distração de sua atividade.

De outra forma o celular pode ser visto também como facilitador, pois consegue disseminar as informações e comunicações com uma velocidade muito rápida, seja por bem ou por mal. De fato não tem como proibir WhatsApp ou mensagens de celular, temos que verificar formas de usar esta ferramenta para benefício próprio para melhorar a comunicação.

Tem muitas pessoas pensando se isso vai afetar ou não vai afetar a produtividade da empresa, devemos todos pensar de uma forma diferente, contudo, no caso da NovAmérica é usada esta ferramenta para coletar os dados de controle da companhia pelos celulares assim acabando com o papel, gerando beneficio para organização.

Caso os colaboradores estiverem usando constantemente o facebook e internet em causa própria, isso pode gerar justa causa diante disso não há respaldo na CLT (Consolidação das leis do trabalho), assim, devem tomar como base para solucionar tal situação as decisões dos superiores tribunais de justiça.

Há de ressaltar que, as redes sociais podem ser utilizadas como recrutamento na empresa, para o Leonardo as redes sociais revolucionaram a eficiência dos processos de recrutamento, trazendo mais agilidade para a busca por profissionais e é claro, reduzindo os custos. Contudo, uma boa entrevista e uma formação

acadêmica continuam sendo indispensáveis e insubstituíveis para a contratação de um profissional.

4.2 Análise das entrevistas

Com base nos resultados obtidos nas entrevistas acima podemos ver as semelhanças nas respostas dos entrevistados, no que diz respeito ao ambiente organizacional harmonizado e produtivo. O bom uso das tecnologias nos dias atuais é essencial para que tenha uma produtividade no ambiente de trabalho.

Sobre os problemas legais e jurídicos diante do monitoramento das tecnologias no ambiente de trabalho, o empregado precisa saber que existe uma fiscalização, para o empregador se precaver pode ser feito no ato da admissão do colaborador quando assinar o contrato de trabalho uma cláusula sobre este monitoramento.

A relação entre a perda de produtividade e a motivação tem como resposta que depende de cada empresa e seu ramo de atividade para verificar se irá afetar diretamente o uso da internet.

Diante do celular podemos ver que a ferramenta oferece benefícios para organização seja em criação de aplicativos ou até por ser facilitador de informação em uma velocidade rápida.

Em suma, para utilização dessas ferramentas no ambiente organizacional cabe o colaborador também usar seu bom senso, ou seja, sendo ele mesmo seu próprio limitador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho demonstrou primeiramente como encontra-se o novo cenário organizacional, ou seja, as mudanças ocorreram nas organizações com objetivo das empresas adaptarem-se da melhor forma possível mantendo-se competitivas no mercado de trabalho. Porém, as gerações estão presentes cada dia mais no mercado de trabalho com comportamentos diferenciados.

Podemos verificar que o papel do líder é essencial para os colaboradores e a organização, constatamos que existem tipos de liderança como uma classificação sendo autocrática, democrática e liberal e os perfis dos líderes presentes nas organizações.

Há de salientar que atualmente a tecnologia vem contribuindo com as organizações por ser um diferencial pelas inovações tecnológicas entre outros. A humanização nas empresas é o cuidado da empresa com os colaboradores o olhar mais humano para as pessoas e comunidades.

Desta forma a internet é uma ferramenta poderosa que tem muito a contribuir com organização e com as pessoas por ser facilitadora de comunicação, mas as empresas precisam utilizar a políticas de uso da internet, para que tenha um controle legal da utilização desta ferramenta entre os colaboradores.

Foi demonstrado que ao internet pode ser uma ferramenta de muito benefício no processo de recrutamento e seleção nas organizações, fato que as pessoas estão utilizando as redes sociais para compartilhar suas vidas profissionais e até mesmo pessoais, assim a organização tem uma facilidade para conseguir informações de um candidato para uma determinada vaga, sendo ainda uma forma de baixo custo para o processo seletivo.

Por fim a internet pode ser usada no ambiente organizacional para auxiliar nas atividades do dia a dia da organização assim contribuindo com o desenvolvimento da empresa.

Concluimos então através da pesquisa realizada no presente trabalho que a internet nas empresas tornou se fundamental para prestação dos seus serviços, porém

requer um certo cuidado com uso dessa ferramenta no ambiente organizacional, isto é, os problemas jurídicos que pode trazer para empregador e empregado pelo uso contínuo da internet e e-mail corporativo.

Desta forma, cabe as empresas verificar a perda da produtividade dos colaboradores e a motivação, pela utilização da internet e redes sociais no ambiente de trabalho.

O celular também tornou-se uma ferramenta poderosa, como facilitador nas vidas das pessoas e organização. As ferramentas tecnológicas como computador, internet e celular tem vantagens para oferecer as organizações e pessoas, ressaltando o bom senso no uso dessas ferramentas nos ambientes organizacionais.

REFERÊNCIAS

AFONSO, A.S. **Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos**. 2009. 170f. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

BARROS, Rosley Sulek Buche. **O DESAFIO DA HUMANIZAÇÃO NAS EMPRESAS MODERNAS** - Disponível em: <<http://rsbbconsultoria.blogspot.com.br/2008/09/o-desafio-da-humanizacao-nas-empresas.html/>> Acesso em: 22 de Fevereiro de 2015

CORRÊA, Gustavo Testa. **Aspectos jurídicos da internet**. 5ª edição revista e atualizada. Editora Saraiva. 2000.

FEIXA, C.; LECCARDI, C. **O conceito de geração nas teorias da juventude**. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 25, n. 2, p. 185-204. 2010.

HUNTER, James C. **O Monge e o executivo: Uma história sobre a essência da Liderança**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

JÚNIOR, Antônio Lago. **Responsabilidade Civil por atos ilícitos na Internet** , 1ª Ed. São Paulo, Editora LTr, 2001. p. 20.

MARTELETO, Regina Maria. **Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação**. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, jan./abr. 2001.

MARTINS, I. G. S. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 211-247.

MELISSA, Marina. **Como a Geração Y está transformando o mercado de trabalho** - Disponível em: <<http://www.ideiademarketing.com.br/2012/03/29/como-a-geracao-y-esta-transformando-o-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 17 de Janeiro de 2015

OLIVEIRA, Otavio J, et AL. **Gestão da Qualidade – Tópicos Avançados**. São Paulo: Thompson pioneira, 2004.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos**. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

PETERS, T.J. **Prosperando no caos**. São Paulo: Harbra, 1989.

PORTES, Gustavo. **Geração Y - características e liderança: uma discussão sobre a importância do autoconhecimento no desenvolvimento da confiança e de uma cultura da transparência para estes líderes**. Ponta Grossa: UEPG, 2008

SERRANO, Daniel Portillo. **Geração X**. Disponível em <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_X.htm> Acesso em 16 de Maio de 2015.

Shinyashiki, Eduardo. **Novos profissionais: Geração Z**. Disponível em <<http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/280909-a+geracao+z+e+o+mercado+de+trabalho.shtm>> Acesso em 16 de Maio de 2015.

SOUZA, de Monalisa. **A influência da Internet e suas ferramentas no ambiente corporativo**-Disponível em < <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/a-influencia-da-internet-e-suas-ferramentas-no-ambiente-corporativo/56354/>> Acesso em 21 de fevereiro de 2015.

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TROTTA, Ricardo. **Internet em recesso reduz produtividade do funcionário** – Disponível em: <<http://www.baguete.com.br/artigos/1221/ricardo-otta/15/04/2013/internet-em-exceso-reduz-produtividade-do-funcionario/>> Acesso em 21 de fevereiro de 2015.

VIANA, Fernando. **OS NOVOS TEMPOS: A CONVIVÊNCIA DAS GERAÇÕES X E Y NAS EMPRESAS** - Disponível em: <<http://www.infonet.com.br/fernandoviana/ler.asp?id=73931/>> Acesso em 09 de Maio de 2015.